

Anna Järvinen  
Katja Niemi

# Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointi - Työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät

Katsaus kirjallisuuteen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kätilö AMK

Sairaanhoitaja AMK

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

1.11.2018

Tekijät Otsikko  Sivumäärä Aika	Anna Järvinen, Katja Niemi Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointi - Työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät 25 sivua + 3 liitettä 1.11.2018
Tutkinto	Kätilö AMK, Sairaanhoitaja AMK
Koulutusohjelma	Hoitotyön koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Kätilötyö (Anna Järvinen) Hoitotyö (Katja Niemi)
Ohjaaja	Yliopettaja, FT, Leena Rekola
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä. Tavoitteena on lisätä nuorten hoitoalan työntekijöiden tietoa työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä viimeisen 10 vuoden aikana. Opinnäytetyö on osa Tuottavasti moninainen-hanketta. Hankeen avulla pyritään siihen, että yritykset oppisivat tunnistamaan ja hyödyntämään moninaisen henkilöstön voimavaroja työhyvinvoinnin edistämiseksi.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu narratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Tiedonhaun avulla valitsimme 7 hoitotieteellistä tutkimusartikkelia, jotka on julkaistu aikavälillä 2007-2017. Tiedonhaku tehtiin Medic-, Medline-, ja Cinahl-tietokannoista. Aineisto analysoitiin soveltaen aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällönanalysin periaatteita.</p> <p>Tulosten mukaan hyvä työyhteisö ja yhteisöllisyys nousivat merkittävinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Myös eri ammattiryhmien välinen sujuva yhteistyö paransi työhyvinvointia ja on samalla myös yhteydessä laadukkaaseen potilashoittoon. Työhyvinvointia kuormittavana tekijänä eniten nousi esille kiire, joka vaikutti työhyvinvointiin kuormittavasti. Nuorille hoitajille on tärkeää tehdä työnsä hyvin ja kiireen keskellä potilastyöhön käytettävää aikaa on vähemmän.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että nuoret hoitoalan työntekijät arvostavat hyvää johtajuutta, mielekästä työyhteisöä sekä tunnetta työn arvostuksesta. Nuorten hoitoalan työntekijöiden kunnolliseen perehdytykseen tulisi myös käyttää enemmän aikaa sekä resursseja. Heti alusta asti mielekkäässä työympäristössä ja -yhteisössä sekä hyvän perehdytyksen saaneena uransa aloittavat nuoret hoitoalan työntekijät jaksavat työssä paremmin sekä pysyvät alalla pidempään.</p>	
Avainsanat	Työhyvinvointi, hoitotyö, nuoret työntekijät, edistävät tekijät, kuormittavat tekijät

Authors Title	Anna Järvinen and Katja Niemi Young Nurses' Well-being at Work - Factors Promoting and Straining Well-being at Work
Number of Pages Date	25 + 3 appendices 1 November 2018
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care
Specialisation option	Midwifery (Anna Järvinen) Nursing (Katja Niemi)
Instructor	Leena Rekola, Lecturer
<p>The purpose of this literature review was to describe promoting and straining factors of young nurses' well-being at work. This literature review was carried out, using a narrative literature review method. The data were collected from three different databases: Cinahl, Medic and Medline. The result of this literature review was based on national and international studies (n=7). Studies have been published between 2007 and 2017. As for methods, we used inductive content analysis.</p> <p>The result showed that the promoting factors of well-being at work were mostly connected in good working environment and sense of community. Also, equality and co-operation between different professional groups improved well-being at work. Providing high quality patient care was also felt to promote well-being at work.</p> <p>The straining factors of well-being at work in nursing are mostly connected with the overload of work. Especially young nurses want to do their job well, but in the middle of the rush there is less time for the patient's work. The lack of support from the supervisor and other colleagues is also the straining factor of well-being at work.</p> <p>As a conclusion we can say that young nurses appreciate a good leadership, a meaningful work community, and a sense of appreciation of work. Right from the start, working in a meaningful working environment and community, as well as having good orientation in their work, young nurses will feel better at work and stay longer in the field.</p>	
Keywords	well-being at work, nursing, young nurses, promoting factors, straining factors

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettiset lähtökohdat	2
2.1	Työhyvinvointi	2
2.1.1	Fyysinen työhyvinvointi	3
2.1.2	Psyykinen ja henkinen työhyvinvointi	3
2.1.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	4
2.1.4	Psykososiaaliset tekijät	5
2.2	Työhyvinvointia edistävät tekijät	5
2.3	Työhyvinvointia kuormittavat tekijät	6
2.4	Y-sukupolvi	7
2.5	Vastavalmistuneet hoitoalan työntekijät	8
2.6	Hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointi	9
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tavoitteet	10
4	Tutkimusaineisto ja -menetelmät	10
4.1	Tutkimusmenetelmät	10
4.2	Tutkimusaineisto	11
4.3	Aineiston analysointi	12
5	Tulokset	13
5.1	Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävät tekijät	13
5.2	Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät	16
6	Pohdinta	18
6.1	Opinnäytetyön eettisyys	18
6.2	Opinnäytetyön luotettavuus	19
6.3	Tulokset	20
6.4	Johtopäätökset	22
	Lähteet	24
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimusaineiston esittely	
	Liite 2. Aineiston haku eriteltyinä	
	Liite 3. Aineiston analysointi tutkimuskysymyksittäin	

## 1 Johdanto

Työhyvinvoinnille ei ole olemassa vain yhtä yleisesti hyväksyttyä tieteellistä määritelmää, koska käsitteenä työhyvinvointi on hyvin moniulotteinen. On todettu, että työhyvinvointi on yhteydessä työn laatuun, työvoiman pysyvyyteen sekä työssä jaksamiseen. (Ojala – Pääatalo – Kyngäs 2016: 324-325.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä fyysisen terveyden ja työsuojelun näkökulmasta tai kokonaisvaltaisemmin ottaen huomioon myös työstä aiheutuvat henkinen kuormitus, työn ilo sekä stressinhallinta. Nykyään työhyvinvointia voidaan myös tarkastella työn mielekkyyden kannalta kuormitustekijöiden rinnalla. Yhdeksi tärkeäksi tekijäksi on myös muodostunut käsitys siitä, ettei muu elämä ja työelämä ole erillisiä, vaan ne ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa toisiinsa. (Laine 2014: 11.)

Nykyään työhyvinvoinnista puhutaan myös paljon esimerkiksi mediassa. Työhyvinvointi voidaan nähdä myös haasteena, johon tulisi tulevaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota väestön ikääntyessä. Tilastokeskuksen mukaan työikäisen väestön määrän enustetaan vähenevän vuoteen 2030 mennessä reilulla 100 000 henkilöllä nykyisestä. Työhyvinvointi aiheena on tärkeä, koska suuremmat ikäluokat väistyvät nuorempien tilalta. Useiden tutkimusten ja kyselyiden mukaan nuoret hoitoalan työntekijät ovat myös suurempia ikäluokkia tyytymättömiä työelämäänsä. Työhyvinvointiin ei myöskään koskaan voi kiinnittää liikaa huomiota. (Tilastokeskus 2012.)

Työntekijät haluavat arvostusta ja oikeudenmukaista kohtelua työssään ja he haluavat käyttää ammattitaitoaan ja kehittää sitä mahdollisimman pitkälle. Työntekijät haluavat myös olla osallisina päätöksenteossa omaa työtä koskevilla ratkaisuilla. (Laaksonen – Miettinen – Mäkipää – Saarinen 2012: 1063.)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin ja sitä edistäviin sekä kuormittaviin tekijöihin. Tämä opinnäytetyö kuuluu Tuottavasti moninainen-hankkeeseen. Hankkeen avulla pyritään siihen, että yritykset oppisivat tunnistamaan ja hyödyntämään moninaisen henkilöstön voimavaroja työhyvinvoinnin edistämisessä. Nuoret hoitoalan työntekijät on rajattu alle 35-vuotiaisiin työntekijöihin.

## 2 Teoreettiset lähtökohdat

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, ja se pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Koska kaikki sen osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, tulisi työhyvinvointia tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä vain irrallisesti yhtä sen osa-alueista. Työhyvinvointi heijastuu työntekijän hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti, eikä ole ihmisen elämästä irrallinen osa. (Virolainen 2012: 11,14.)

Vaikka työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä on jo melko paljon tutkittu, ei työhyvinvointi käsitteenä ole vielä vakiintunut. Yleisin näkökulma on ollut liittää työhyvinvointi ihmisen työkykyyn, terveyteen sekä elämäntapoihin. Nykyään myös media on täynnä ohjeita fyysisen kunnon ylläpidosta sekä terveellisistä ruokavalioista. Työelämän näkökulmasta tällaista niin sanotun sopeuttavan toimintamallin piiloviestintä kannustaa liikkumaan, syömään terveellisesti ja pitämään itsensä hyvässä kunnossa samaan aikaan, kun toimintavaatimuksia kiristetään ja työntekijöiltä odotetaan enemmän kuin ennen. (Laine 2014: 9-10.)

Toisenlainen tarkastelukulma työhyvinvoinnille on kehittävä toimintamalli, jossa työelämän toimintavaatimuksia ja työympäristöä pyritään muuttamaan ja muokkaamaan työntekijöiden edellytyksiä vastaaviksi. Tavoitteena on muokata muun muassa työprosessien, työmenetelmien, toimintatapojen ja työntekijöiden osaamisen kehittämistä siten, että työntekijöiden työhyvinvointi ei vaarannu myöhemminkään. Kolmas näkökulma nähdä työhyvinvointi on liittää sopeuttava sekä kehittävä toimintamalli yhteen, jolloin puhutaan kokonaisvaltaisesta toimintamallista. Työelämän kokonaisvaltainen toimintamalli edellyttää kaikkien osapuolien kuten esimiehien, työyhteisön, työnantajan sekä viime kädessä työntekijän itsensä vastuuta työhyvinvoinnista. (Laine 2014: 10.)

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa ammattitaitoisten työntekijöiden tekemää turvallista, terveellistä sekä tuottavaa työtä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijöiden mielestä työ tukee heidän elämänhallintaansa, jos työ koetaan myös palkitsevaksi sekä mielekkääksi. (Pahkin – Halonen n.d.)

Monilla eri aloilla korostetaan henkilöstön innostusta ja sitoutumista sekä työhön että yritykseen. Tällaisissa tapauksissa puhutaan työn imusta, joka tutkitusti vähentää sairastelua ja ylimääräisiä poissaoloja. Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään

tehokkaasti, kehittymään, oppimaan ja tuottamaan luovia ratkaisuja ongelmatilanteissa. Esimerkiksi pitkään ilman kunnollista lepoa ollut työntekijä ei pysty toimimaan tehokkaasti tai oppimaan uutta. Heikolla osaamisella varustettu työntekijä myös toimii tehottomasti, väsy nopeammin ja usein turhautuu työhönsä. Tällaisen seurauksena on yleensä työn tuottavuuden aleneminen, luovuuden katoaminen ja kasvava tapaturmien sekä sairastumisen riski. (Viitala 2013: 212.)

Tällä hetkellä työelämään kohdistuu suuria muutospaineita, jotka haastavat myös työ-  
kulttuurin. Uudet sukupolvet tulevat työelämään. Y-sukupolvi (1980-1990-välillä syntyneet), joka siis koostuu alle 40-vuotiaista työntekijöistä, nousee jo muutaman vuoden päästä suurimmaksi työssä olevaksi ikäluokaksi. (Manka – Manka 2016: 13.)

### 2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu esimerkiksi fyysiset olosuhteet, joihin liittyvät osaltaan työvälineet, lämpötila, siisteys sekä melu. Se pitää sisällään myös työn fyysisen kuormituksen ja ergonomiset ratkaisut, kuten työpöydän ja -tuolin sekä työasennot. Fyysinen kuormitus on erilaista toimistossa työskentelevillä kuin fyysistä työtä tekeville. Kyseessä oleva työhyvinvoinnin osa-alue korostuu erityisesti fyysisissä työtehtävissä. (Virolainen 2012: 17.)

Fyysisen kunnon ylläpitäminen ja säännöllinen liikunta auttavat hallitsemaan paremmin työstressiä, helpottaa rentoutumista ja vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen sekä työkykyyn. Säännöllinen liikunta myös vähentää unettomuutta ja parantaa unen laatua. Työntekijän on helppo huolehtia fyysisestä toimintakyvystään liikkumalla niin töissä kuin vapaa-aikanakin mahdollisimman monipuolisesti. Esimerkiksi hissien voi vaihtaa portaisiin ja lyhyet työmatkat voi kulkea pyörällä tai kävellen. Työpaikalla voi helposti pitää kuntoa yllä myös esimerkiksi pienillä taukojumppilla tai venyttelemällä. (Työterveyslaitos n.d.)

### 2.1.2 Psykkinen ja henkinen työhyvinvointi

Viimeisten vuosien aikana psykkinen työhyvinvointi on noussut työhyvinvoinnin tarkastelussa yhä keskeisempään asemaan. Siihen kuuluu mm. työpaineet, työn stressaavuus

sekä työilmapiiri. Psykkistä kuormittavuutta aiheuttavista tekijöistä yksi suurimmista on kiire. Nykyisin työstä aiheutuva psyykinen pahoinvointi on melko yleistä. Se että työntekijä kokee työtehtävänsä mielekkääksi, liittyy psyykkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012: 18.)

Henkisyys voi ilmetä työpaikalla monin eri tavoin, siihen liittyy merkityksellisesti työstä nauttiminen ja työn tekeminen. Henkisyteen työpaikalla liittyy esimerkiksi yhteisöllisyyden tunne työkavereiden ja asiakkaiden kanssa. Ihmisillä on myös sisäinen tarve kokea yhteisöllisyyttä. (Virolainen 2012: 26-27.)

### 2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään työyhteisön jäsenten kesken mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työkavereiden lähestyminen on helppoa, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työasioista on mahdollista keskustella vapaasti työyhteisön jäsenten kesken. Sosiaalinen kanssakäyminen saattaa jäädä vähäiseksi, mikäli työaikataulu on hyvin kiireinen. Työkavereihin tutustuminen ihmisenä liittyy myös osaltaan sosiaaliseen työhyvinvointiin ja tämä luo osaltaan myös tunnetta yhteisöllisyydestä. Työkaveria on helpompi lähestyä työasioissa tarpeen tullen, kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla. Työntekijöiden välille rakentuu myös positiivista työilmapiiriä lämminhenkisten sosiaalisten kohtaamisten kautta. (Virolainen 2012: 24.) On havaittu, että työntekijän työnimua voi vahvistaa myönteinen vuorovaikutus potilaiden kanssa, mikä voi välittyä edelleen ystävällisyytenä ja huomaavaisuutena työntekijältä toiselle (Mäkinieni – Bordi – Heikkilä-Tammi – Seppänen – Laine 2014: 20).

Työajan säännöllisyys, kokonaistyöaika sekä työskentelyn vuorokauden aika vaikuttavat sosiaaliseen työhyvinvointiin. Pitkää työaika tehdessä, etenkin ylitöitä, ei harrastuksille, ihmissuhteille ja vapaa-ajalle jää tarpeeksi aikaa. Vuorotyö merkitsee myös eritahtisuutta perheen ja muiden sosiaalisten suhteiden kanssa. Yhteistä aikaa perheen ja muiden ihmisten kanssa on vaikeaa suunnitella, jos vuorotyö on epäsäännöllistä ja vuorot tiedossa vain lyhyen aikaa eteenpäin. (Työterveyslaitos n.d.)



#### 2.1.4 Psykososiaaliset tekijät

Psykososiaalisia tekijöitä on useammin tarkasteltu työhyvinvointia kuormittavina ja riskitekijöinä. Psykososiaalisia tekijöitä voidaan tarkastella myös työhyvinvointia edistävänä ja ylläpitävänä voimavara- ja suojatekijöinä, mutta myös työhyvinvointia uhkaavina kuormitustekijöinä. Ne voivat ilmetä epäsuorasti ja suorasti esimerkiksi työstressinä, uupumuksena, terveysongelmina, tyytymättömyytenä, sairaslomina tai lopettamisaikeina. Automaattisesti psykososiaaliset kuormitus- ja riskitekijät eivät johda työpahoinvointiin tai liialliseen kuormitukseen, vaan kuormitus- ja voimavaratekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Mäkinen ym. 2014: 9.)

Nykykäsityksen mukaan erityisesti psykososiaaliset tekijät ovat työssä jaksamiselle merkittäviä edellytyksiä. Näitä ovat esimerkiksi yksilön kokemus työn palkitsevuudesta ja hallinnasta, sosiaalinen tuki työyhteisössä ja kuulluksi tuleminen. (Laaksonen ym. 2012: 1062.)

#### 2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvoinnin kokeminen muodostuu useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Yksilötasolla tarkasteltuna on työhyvinvointi hyvin subjektiivinen kokemus. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työyhteisön, työteon ja työpaikan lisäksi työntekijän elämäntilanne, elintavat sekä terveydentila. (Virolainen 2012: 12-13.)

Työyhteisö, joka on toimiva ja työhyvinvointia edistävä, edistää sekä alan opiskelijoiden ammatillista kasvua ja houkuttelee uusia työntekijöitä. Työntekijän kokonaisvaltainen huomioiminen, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja inhimilliset työolot ovat työhyvinvointia ajatellen oleellisia. Jokaisella työntekijällä ja johtajalla on mahdollisuus vaikuttaa näihin asioihin pienillä teoilla, jotka luovat hyvää ilmapiiriä sekä kokemusta luottamuksesta ja arvostuksesta. Tulevat sekä nykyiset hoitoalan työntekijät ovat valveutuneita, joten he osaavat vaatia työelämässä arvostusta ja oikeudenmukaisuutta. (Nurkkala - Kiviniemi 2009: 16.)

On havaittu, että johtaminen on yksi keskeisimmistä työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Esimies, joka on työntekijöitä kunnioittava, tukea an-

tava sekä arvostava ja toimii työntekijänsä kanssa täydessä yhteistoiminnassa, saa työntekijänsä voimaan hyvin. (Syvänen 2010: 11.) Tutkimusten mukaan heikoksi koettu oikeudenmukaisuus on todettu olevan yhteydessä muun muassa työntekijän unihäiriöihin, stressiin sekä krooniseen tulehdukseen. Kehityskeskusteluiden käyminen on havaittu olevan yhteydessä oikeudenmukaisuuden kokemiseen. Työntekijän arvio päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta paranevat, kun työntekijä kokee esimiehen kanssa käydyn kehityskeskustelun hyödylliseksi. Nuoremmille työntekijöille työhyvinvointia edistävässä johtajuudessa tärkeää on erityisesti tuen ja ohjauksen saaminen. (Mäkinen ym. 2014: 21-22.)

### 2.3 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Työpahoinvointia aiheuttavat tekijät voivat toimia työhyvinvoinnin merkittävänä esteenä, vaikka työhyvinvointi ei olekaan pelkästään puuttumista työpahoinvointitekijöihin. Työpahoinvoinnin yleisimpiä tekijöitä ovat stressi sekä työn kiireisyys. Ne voivat aiheuttaa pitkään jatkuessaan työn ilon katoamista, työuupumusta ja burnoutia. Stressillä on työhyvinvointiin suuri merkitys. Työperäinen stressi on sairauspoissaolojen yksi suurimmista syistä, se vähentää työtehokkuutta ja aiheuttaa paljon kuluja. Stressi voi pitkään jatkuessaan aiheuttaa elimistön kroonisen stressivasteen, jolla on paljon haitallisia vaikutuksia. (Virolainen 2012: 30, 32.) Stressiä synnyttävät kiire ja epävarmuus. Stressillä tarkoitetaan yleisiä oireita, esimerkiksi ahdistuneisuutta, hermostuneisuutta sekä univaikeuksia. Pitkäkestoinen stressi voi johtaa vakavimmillaan työuupumukseen. (Manka – Manka 2016: 32.)

Epävarmuus työn jatkumisesta sekä turvattomuus kuormittavat työntekijää paljon. Epävarmuus töiden jatkumisesta heijastuu työntekijään heikentyneenä sitoutumisena sekä fyysisinä ja psyykkisinä oireina. (Virolainen 2012: 38.) Työn menetyksen uhka koskee suomalaisia työntekijöitä laajasti ja myös määräaikaisten työsuhteiden määrä on suuri (Mäkinen ym. 2014: 15).

Yksi osa työhyvinvointia on myös tasa-arvo. Ihmiset kaipaavat tasa-arvoista kohtelua työpaikallaan. Epätasa-arvoisella kohtelulla on negatiivisia vaikutuksia niin koko organisaation kuin yksilönkin työhyvinvointiin. Naiset kokevat epätasa-arvoisuutta miehiä enemmän, vaikka tasa-arvo toteutuukin Suomessa työpaikoilla kohtalaisen hyvin. (Virolainen 2012: 39.)

Henkistä väkivaltaa esiintyy runsaasti työpaikoilla (Manka – Manka 2016: 29). Työpaikkakiusaamista esiintyy Suomessa moniin Euroopan maihin verrattuna jopa kaksi kertaa enemmän. Kiusaamisen kohteeksi joutuvat useammin naiset kuin miehet. Mielipahan lisäksi saattaa seurauksena olla psykosomaattisia sairauksia, sairausloma sekä lopulta työttömyys. (Virolainen 2012: 41-44.)

Eri-ikäisillä esiintyy erilaisia riskejä liittyen työhyvinvointiin. Nuorilla työntekijöillä erityisesti työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työmäärä aiheuttavat ongelmia (Mäkinen ym. 2014: 17). Perhe ja työ voivat kytkeytyä toisiinsa monin tavoin ja vaikuttaa työhyvinvointiin. Työ voi "häiritä" perhe-elämää tai perhe-elämä työtä. Voidaan ajatella, että työn ja perheen välillä ilmenee ristiriita. Toisaalta perhe-elämä voi myös vaikuttaa myönteisesti työhön tai työ perhe-elämään. (Mäkinen ym. 2014: 16.)

Vuorotyötä tekevillä työntekijöillä on todettu enemmän kroonista väsymystä, työperäisiä uniongelmia, stressiä ja hermostuneisuutta kuin päivätyöntekijöillä. Vuorotyössä aivojen sekä kehon toiminnossa ilmenee ohimeneviä sekä pysyvämpiä muutoksia terveyden eri osa-alueilla. Työn tekeminen vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan voi johtaa vuorotyössä esiintyvään väsymykseen, joka johtuu unen häiriintymisestä. Olennaisia asioita terveyden ja jaksamisen kannalta ovat, säännölliset ja terveelliset ateriat, riittävä uni, terveelliset elämäntavat sekä liikunta. Elämäntilanteesta riippuen vuorotyö voi tarjota työntekijälle myös etuja kuten lisääntyneen vapaa-ajan ja rahalliset lisäkorvaukset. Tärkeä työhyvinvointia tukeva elementti onkin vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin. (Työterveyslaitos n.d.)

## 2.4 Y-sukupolvi

Sukupolvilla jotka ovat syntyneet 1970 ja tämän jälkeen on ollut aiempaa enemmän vallinnanvapautta koulutuksen ja vapaa-ajan suhteen, minkä seurauksena aikaisempaa tärkeämmäksi on muodostunut työn ja muun elämän välisen tasapainon saavuttaminen. Nykynuorilla työnteossa painottuvat yksilöllisemmät arvostuskriteerit, kuten elämyksellisyys, itsetoteutus, työn mielenkiintoisuus, tärkeys sovittaa työ ja vapaa-aika yhteen sekä hyvät työtoverit. Tutkimusten mukaan Y-sukupolven oletetaan olevan vähemmän sitoutuneita yhteen työpaikkaan sekä arvostavan enemmän osaamista ja itsensä kehittämistä kuin työstä saatavaa palkkaa. Y-sukupolven sanotaan myös asettavan vapaa-ajan sekä

perhe-elämän ansiotyön edelle ja he haluavat myös tehdä työtä, jolla on yhteiskunnallinen merkitys. (Pyöriä – Ojala 2016: 31-32.)

## 2.5 Vastavalmistuneet hoitoalan työntekijät

Tutkimusten mukaan varsinkin toinen työvuosi vastavalmistuneella sairaanhoitajalla voi olla erityisen raskasta ja stressaavaa aikaa. Siirtyminen opiskelijan roolista työelämään on koettu haastavaksi. Siirryttyään työelämään vastavalmistunut oppii nopeasti uusia taitoja ja omaksuu rutiineja. Tätä vaihetta leimaa innostus, halu oppia uutta ja ilo. Ensimmäisten kuukausien aikana innostus voi kuitenkin muuttua epävarmuudeksi, kun koko ajan tulee uusia asioita ja opittavaa nopeasti. Epävarmassa vaiheessa vanhempien ja kokeneempien kollegoiden tuki ja ymmärrys ovat todella tärkeitä. Nuorelle sairaanhoitajalle on tärkeää, että kokeneemman kollegat ja esimiehet ympärillä toimivat positiivisina roolimalleina ja tukevat nuoren kasvua ammattiin. (Flinkman – Leino-Kilpi – Salanterä 2014: 51-53.)

Tutkimusten mukaan jo koulutusvaiheessa tulisi kiinnittää huomiota niihin asioihin, joihin nuori vastavalmistunut saattaa kohdata työuransa alussa, jotta työelämään siirtyminen olisi mahdollisimman sujuvaa. Nuoria tulisi valmentaa jo koulutuksen aikana siihen miten tulevia haasteita tulisi kohdat ja miten niistä selviää eteenpäin. Työelämään siirtyessä vastavalmistuneen olisi hyvä työskennellä sellaisessa työyksikössä, jossa vaihtelevuus ei ole liian nopeaa. Näin mahdollistetaan se, että nuori saa opetella rauhassa ja pystyy keskittymään kaikkeen mitä ympärillä tapahtuu. Palautteen antaminen sekä mahdollisuus keskustella kokeneempien kollegoiden kanssa lisää myös nuoren tyytyväisyyttä ja rohkaisee oppimaan. (Flinkman ym. 2014: 54.)

Työorganisaation on myös tärkeää tarjota ja mahdollistaa uudelle työntekijälle tarpeeksi pitkä perehdytys, jonka on myös todettu olevan yhteydessä vastavalmistuneen työssä sekä ammatissa pysymiseen. Perehdytyksessä työnantajan tulee perehdyttää työntekijä työolosuhteisiin, työvälineisiin sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyviin asioihin. Pelkästään jo potilasturvallisuuden näkökulmasta on tärkeää perehdyttää nuori vastavalmistunut työtehtäväänsä ja työn vaatimiin taitoihin. Hyvä perehdytys luo vastavalmistuneelle hoitajalle perustan elämänikäiselle oppimiselle, lisää potilasturvallisuutta ja potilastyytyväisyyttä sekä vähentää hoitajien vaihtuvuutta ja sairauslomien määrää. Onnistunut perehdytys lisää myös nuoren vastavalmistuneen itseluottamusta, työtyytyväisyyttä

ja työmoraalia. Puutteellinen perehdytys saattaa aiheuttaa epävarmuutta ja stressin kokemista, jotka vaikuttavat nuoren työhyvinvointiin negatiivisesti. Pahimmillaan epävarmuus ja stressin kokeminen voivat johtaa koko ammatista luopumiseen. (Flinkman ym. 2014: 54-55.)

## 2.6 Hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointi

Näkemykset työoloista eri ikäisten sairaanhoitajien välillä poikkeavat toisistaan selvästi. Sairaanhoitajien työolobarometrissä vuosina 2010, 2012, 2014 ja 2016 ovat nuoret sairaanhoitajat (26-35-vuotiaat) nousseet esiin muita ikäryhmiä tyytymättöminä työelämäänsä jokaisella kerralla. Nuoret haastavat totutut toimintamallit sekä johtamiskäytännöt, ja ellei heillä ole mahdollisuutta tehdä työtään hyvin, sekä kehittyä työssään he haavevat muille aloille. (Hahtela 2017: 29.)

Eurooppalaisen RN4CAS-tutkimuksen mukaan suomalaisista sairaanhoitajista noin puolet (49%) ilmoitti, että he olivat harkinneet lähtevänsä sairaalatyöpaikastaan seuraavan vuoden aikana, mutta pysyvänsä alalla. Ammatin jättämistä puolestaan ajatteli noin joka kymmenes suomalainen sairaanhoitaja. Tutkimusten mukaan nuoret sairaanhoitajat harkitsevat vanhempia kollegoita useammin työpaikasta ja jopa koko ammatista lähtemistä. Ammatista lähtemisen harkinta on yleisintä varsinkin työuran alkuvaiheessa. Kun tarkastellaan työvoiman riittävyyttä, on otettava huomioon nuorten sairaanhoitajien työpaikasta ja ammatista lähtöaikomus. Eri tutkimusten mukaan eri tekijät vaikuttavat aikomukseen lähteä työpaikasta tai jättää ammatti. Työpaikan jättämiseen vaikuttaa esimerkiksi työstressi, uupumus, työtyytymättömyys, huono johtaminen, kiusaaminen, yhteisöllisyyden puute sekä halu työskennellä jollakin muulla erikoisalalla. Ammatista luopumiseen vaikuttavat osin samat tekijät kuin työpaikan jättämiseen, mutta myös eettiset ongelmat, huono hoitotyön toimintaympäristö sekä kiitoksen puute vaikuttavat ammatista lähtemiseen. (Flinkman ym. 2014: 49-50.)

Hyvän hoitotyön työympäristön on todettu olevan yhteydessä hoitajien työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin sekä työssä että ammatissa pysymiseen. Hyvään hoitotyön toimintaympäristöön kuuluvat esimerkiksi riittävä henkilöstömitoitus, johdon tuki, yhteistyö eri ammattiryhmien välillä, hoitotyön laadun korostaminen sekä hoitajien osallistuminen päätöksen tekoon. (Flinkman ym. 2014: 57.)

Hoitoalan työntekijöiden ylikuormitusta lisäävistä tekijöistä yksi on kiire, joka voi jatkuvana johtaa uupumukseen sekä pitkiin sairauslomiin (Syvänen 2010: 13). Suomessa sairaanhoitaja kärsivät ja lopulta väsyvät kovasta työtahdistista. Suurimpia epäkohtia Suomessa ovat työolot sekä palkkaus. Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä työelämän tehokkuus, laadukas koulutus ja rehellisyys korostuivat. (Nurkkala – Kiviniemi 2009: 16.)

### **3 Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tavoitteet**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Mitkä tekijät edistävät nuoren hoitoalan työntekijän työhyvinvointia?
2. Mitkä ovat nuoren hoitoalan työntekijän työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä?

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä nuorten hoitoalan työntekijöiden tietoa työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä viimeisen 10 vuoden aikana. Saadun tiedon pohjalta voidaan esimerkiksi kehittää uusien työntekijöiden perehdytystä työhön sekä kiinnittää paremmin huomiota siihen, että työhyvinvointia kuormittavat tekijät saataisiin minimoitua. Opinnäytetyö auttaa myös meitä valmistautumaan tulevaan työhön sekä ymmärtämään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

### **4 Tutkimusaineisto ja -menetelmät**

#### **4.1 Tutkimusmenetelmät**

Yleisimmän luonnehdinnan mukaan kirjallisuuskatsaus on metodi ja tutkimustekniikka, jossa tutkitaan jo tehtyä tutkimusta tai tutkimuksia. Tarkoituksena on siis koota tutkimusten tuloksia, jotka ovat perustana uusille tutkimustuloksille. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena voi esimerkiksi olla jokin jo olemassa olevan teorian kehittämistä tai sen avulla voidaan arvioida jo olemassa olevaa teoriaa valitusta aiheesta. Kirjallisuuskatsaus voi myös rakentaa kokonaiskuvaa tietystä asiakokonaisuudesta, pyrkiä tunnistamaan tiettyjä ongelmia tai tarjota mahdollisuuden kuvata tietyn teorian kehitystä historiallisesti. (Salminen 2011: 1, 3.)

Yksi yleisimmin käytetyistä kirjallisuuskatsauksien perustyypeistä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Sitä voi luonnehtia valitun aiheen yleiskatsaukseksi ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Tutkimuskysymykset ovat myös yleensä väljempiä kuin esimerkiksi systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta on kaksi hieman eri muotoa, narratiivinen sekä integroiva katsaus. (Salminen 2011: 6.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus koostuu neljästä eri vaiheesta, jotka ovat tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valitseminen, kuvailun rakentaminen sekä tuotetun tuloksen tarkentaminen. Luonteeltaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus on aineistolähtöistä ja se perustuu hyvin laadittuihin tutkimuskysymyksiin. (Kangasniemi – Utriainen – Ahonen – Pietilä – Jääskeläinen – Liikanen 2013: 291-292.)

Tämä opinnäytetyö on narratiivinen kirjallisuuskatsaus, joka on metodisesti kevyin kirjallisuuskatsauksen muoto. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla pystytään antamaan laaja kuva käsiteltävästä aiheesta, tai kuvailemaan käsiteltävän aiheen historiaa ja kehityskulkua. Narratiivisella otteella ikään kuin järjestetään ”tapahtumien maisemaa” ja epäyhtenäistä tietoa mahdollisin helppolukuisiksi jatkumoksi. Kuvailevana tutkimustekniikkana narratiivinen kirjallisuuskatsaus yleensä auttaa ajantasaistamaan tutkimustietoa, mutta ei varsinaisesti tarjoa analyttistä tulosta. (Salminen 2011: 7.) Liitteessä 1 on eritelty tässä opinnäytetyössä käytetty aineisto. Erittelyssä jokaisesta aineistosta on lyhyesti kerrottu tavoite, tarkoitus ja tulokset.

## 4.2 Tutkimusaineisto

Tässä opinnäytetyössä tietoa haettiin niin kansallisista kuin kansainvälisistäkin tietokannoista. Kansallisena tietokantana toimi terveysalan artikkeleja sisältävä Medic tietokanta. Kansainvälisinä tietokantoina käytettiin hoitotieteiden ja terveydenhuollon Cinahl tietokantaa sekä lääke- ja terveystieteiden Ovid Medline ja PubMed tietokantoja. Tietoa haettiin internetistä myös manuaalisella haulla samoilla hakusanoilla kuin eri tietokannoista.

Aineistojen hakukriteerit:

1. Tieteellinen artikkeli, joka on julkaistu tieteellisessä lehdessä
2. Tutkimus kohdistuu nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin
3. Julkaisu on suomen- tai englanninkielinen

#### 4. Julkaisu on vuosilta 2007-2017

Hakukriteerien mukaan tähän opinnäytetyöhön valikoitui 7 artikkelia, joista 1 on englanninkielinen ja 6 suomenkielisiä. Valituista artikkeleista 1 valikoitui Cinahl tietokannasta, 4 Medic tietokannasta ja 2 manuaalisella haulla. Aineiston haku on eritelty tarkemmin liitteessä 2, josta selviää tietokannoissa käytetyt hakusanat ja niiden yhdistelmät sekä se, kuinka monta artikkelia valittiin valintaprosessin aikana pelkän otsikon tai abstraktin perusteella.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysia voidaan pitää väljänä teoreettisena kehyksenä, mutta myös yksittäisenä metodina, joten sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 91, 103.)

Tarkoituksena laadullisen aineiston analyysillä on lisätä informaatioarvoa, koska aineistosta pyritään luomaan selkeää, mielekästä sekä yhtenäistä informaatiota. Pyrkimyksenä on järjestää aineistot selkeään, tiiviiseen muotoon kadottamatta niiden sisältämää informaatiota. Tarkoitus on siis luoda selkeä ja sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Jotta voidaan tehdä luotettavia ja selkeitä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä, luodaan analyysillä selkeyttä aineistoon. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 108.)

Sisällönanalyysi voi olla joko induktiivista tai deduktiivista. Induktiivinen eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi kuvataan kolmevaiheiseksi prosessiksi, ensimmäisenä aineiston pelkistäminen, toisena aineiston ryhmittely ja kolmantena teoreettisten käsitteiden luominen. Pelkistämässä aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois, tällöin aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jossa pelkistetään tutkimustehtävälle olennaiset ilmaukset. Ryhmittelyssä aineistosta etsitään käsitteitä jotka kuvaavat samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Käsitteet jotka tarkoittavat samaa asiaa ryhmitellään, yhdistetään luokaksi sekä nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Kolmannessa vaiheessa tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotetaan ja teoreettisia käsitteitä muodostetaan valikoidun tiedon perusteella. (Tuomi-Sarajärvi 2009: 108-111.)



Deduktiivinen eli teorialähtöinen sisällönanalyysi perustuu johonkin aikaisempaan viitekehukseen, joka voi olla esimerkiksi käsitejärjestelmä tai teoria. Analyysirungon muodostaminen on teorialähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe. Analyysirungon sisälle muodostetaan erilaisia luokituksia tai kategorioita, jotka on muodostettu induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Luokittelun ja kategorioinnin avulla pystytään helposti aineistoista poimimaan ne asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon, sekä ne, jotka jäävät analyysirungon ulkopuolelle. Analyysirungon ulkopuolelle jääneistä asioista muodostetaan uusia luokkia ja kategorioita käyttämällä induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 113.)

Teorialähtöisen sisällönanalyysin analyysiprosessin muodostuminen riippuu myös siitä, kohdistuuko analyysi aineistojen piilo- vai ilmisisältöihin. Piilosisältöihin kohdistuvassa analyysissä kiinnitetään huomiota aineiston eri osiin suhteessa koko aineistoon. Tärkeää on esimerkiksi haastatteluissa kiinnittää huomiota muun muassa ihmisten keskusteluihin, huokauksiin ja hiljaisiin hetkiin. Ilmisisältöihin kohdistuvissa analyyseissä kerätty aineisto jaetaan analyysiyksiköihin, joita tarkastellaan suhteessa tutkittavaan ilmiöön. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 135.)

Tässä opinnäytetyössä on sovellettu induktiivisen eli aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Aineisto on luokiteltu tutkimuskysymyksittäin nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistäviin sekä kuormittaviin tekijöihin. Katsaukseen valituista artikkeleista etsittiin työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä kuvaavia tuloksia, joista löydettiin alaluokkia, joihin tulokset luokiteltiin.

## 5 Tulokset

### 5.1 Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävät tekijät

Hyvä **työyhteisö sekä yhteisöllisyyden** ylläpitäminen ovat tärkeitä asioita, kun tarkastellaan työhyvinvointia edistäviä tekijäitä. Tutkimusten mukaan sosiaaliset ja ammatilliset ihmissuhteet ennakoivat vahvimmin työtyytyväisyyttä hoitoalan työyhteisössä. Vahvana pohjana hyvälle ihmissuhteille pidetään yleisesti hyviä vuorovaikutussuhteita sekä kommunikaatitaitoja. Hoitotyössä erittäin tärkeää on myös muistaa eri ammattiryhmien välinen kunnioitus ja ymmärrys. (Utriainen – Kyngäs 2008: 43.) Myös keskinäinen auttaminen, työssä toisen tukeminen sekä yhteisöllisyyden tunne koetaan hoitotyössä työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi. (Ojala – Päättalo – Kyngäs 2016: 328.)

**Johtamisella ja esimiestyöllä** on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Hyvä esimies on inhimillinen ja antaa työntekijöilleen sopivasti haasteita ja vastuuta työssä. Myös molemminpuolinen luottamus on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Esimiehen tehtävänä on myös kannustaa ja arvostaa työntekijöitään, sekä arvostaa tehtyä työtä. (Huttunen – Kvist – Partanen 2009: 24.) Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu esimiehen puolelta on myös yksi työhyvinvoinnin edistävästä tekijöistä. Jokaista työntekijää tulee kuunnella ja jokaisella pitää olla mahdollisuus tuoda äänensä kuuluville. (Pääatalo – Kyngäs 2016: 583.)

Esimiehen pitämällä kehityskeskusteluilla on myös positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Säännöllisesti kehityskeskusteluihin osallistuneet hoitajat esimerkiksi kokevat työyhteisön yhteiset tavoitteet selkeämmiksi sekä tavoitteisiin sitoutumisen voimakkaammaksi, kuin ne hoitajat jotka eivät osallistu kehityskeskusteluihin ollenkaan tai vain harvoin. Tutkimuksen mukaan nuoret alle 30-vuotiaat pitävät esimiehen järjestämiä kehityskeskusteluja onnistuneempina ja tarpeellisimpina kuin iäkkäät vähintään yli 50-vuotiaat työntekijät. (Kanste 2007: 342, 344.)

**Potilashoito** hyvin toteutettuna on hoitajalle merkittävä työhyvinvointia edistävä tekijä. Kokemus hyvin tehdystä työstä, potilaiden parantaminen ja mahdollisuus olla mukana potilaiden elämän suurissa tapahtumissa ovat hoitajalle tärkeitä elementtejä työssä. Hoitoalan työntekijät kokevat myös, että hoitotyöstä saatu emotionaalinen palkitsevuus kuten hyvä palaute potilailta, on yksi työhyvinvoinnin edistävästä tekijöistä. Hoitotyössä tärkeää on myös luoda hyvät suhteet potilaisiin sekä olla hoitajana itse inhimillinen. Tutkimusten mukaan tyytyväisimpiä omaan työhönsä ovat ne hoitajat, jotka uskovat tuottavansa laadukasta ja korkeatasoista hoitoa. (Utriainen – Kyngäs 2008: 43-44.) Se, että työn saa myös tehdä hyvin ajatellen potilaan hyvää ja hyvän tekemistä, on yksi tärkeä asia, joka edistää työntekijän työhyvinvointia (Utriainen – Ala-Mursula - Virokangas 2011: 31).

Kun tarkastellaan **työn organisointia**, tulisi jokaisella työntekijällä olla mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin ja -aikoihin (Ojala ym. 2016: 328). Työvuorojen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon työvuorojen vaihtelevuus, koska vuorotyötä tekevät hoitoalan työntekijät kokevat sen edistävän työhyvinvointia. Yleinen joustavuus työvuoroissa sekä vuorojen vaihto tulisi myös olla mahdollista esimerkiksi yllättävien henkilökohtaisten tilanteiden varalta. (Pääatalo – Kyngäs 2016: 581.) Työhyvinvoinnin kannalta työn määrän tulee

vastata työhön käytettävää aikaa sekä henkilökunnan määrää ja työnjakoa. Kun työntekijöitä on tarpeeksi ja työtehtävät on jaettu tasaisesti, on jokaisen mukavampi tehdä töitä ja keskittyminen tehtävään työhön on parempaa. Tutkimuksen mukaan työorganisaatiotekijöistä palkalla, eduilla ja erilaisilla palkkioilla ei ollut yhtä suurta vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen kuin muilla työorganisaatiotekijöillä. (Utriainen – Kyngäs 2008: 45.) Jokaisella työntekijällä tulisi myös olla mahdollisuus vaikuttaa oman työpaikkansa yhteisten asioiden suunnitteluun. Samoihin sääntöihin sitoutuminen on myös koettu tärkeäksi tekijäksi, kun tarkastellaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. (Huttunen ym. 2009: 23-24.)

Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat kokevat **työmotivaation** perustana olevan työn merkityksen ymmärtäminen, mikä tarkoittaa työn tarpeellisuuden ja tarkoituksen kokemista. Työmotivaatiota kuvailtiin myös motivoituneena olotilana, jonka ansioista on mukavaa ja mielekästä lähteä töihin. Tarve tehdä työ mahdollisimman hyvin kuvaistui innostuneisuutena, kiinnostuneisuutena, työstä nauttimisena ja haluna kehittää omaa työtä. Sairaanhoitajien hyvä työmotivaatio koostui myös työhön orientoitumisesta, onnistumisesta työssä ja tyytyväisyyden kokemisena. Varsinkin onnistumisen tunteita sairaanhoitajat saivat hyvien tulosten aikaansaamisesta sekä tunteesta itsensä kehittämisestä ja toteuttamisesta. Hyvän työmotivaation kannalta on tärkeää, että työ ja muu elämä ovat tasapainossa. Myös vaativakin, mutta samalla monipuolinen työ, koettiin työmotivaatio edistäväksi tekijäksi. (Huttunen ym. 2009: 23-24.)

**Itsensä kehittäminen** on yksi työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Hyvässä työpaikassa työntekijä kokee onnistumisen ja osaamisen tunnetta, saa kannustavaa palautetta sekä oppii uutta. Hyvä työ antaa myös mahdollisuuksia kehittyä ja kasvattaa vastuuta sekä edetä uralla. Erilaisten koulutusten järjestäminen koetaan myös työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Palkkaus pitäisi myös olla asianmukainen sekä vastata työn vaativuutta ja työtehtäviä. (Pääatalo – Kyngäs 2016: 584.)

Hoitotyössä **eettisyys** on aina vahvasti läsnä. Eettisiä ongelmia koetaan harvoin tai ei koskaan niissä työpaikoissa, joissa eettiset toimintaperiaatteet on ilmaistu selkeästi. Myös työhön ja työpaikkaan tyytyväisyys vähentää eettisten ongelmien määrää. Työpaikoilla, joissa eettisiä ongelmia koetaan harvemmin, on todettu myös vähemmän esimerkiksi työhön liittyvää stressiä. Myös eettisistä ongelmista puhuminen koettiin tutkimuksen mukaan työhyvinvointia edistäväksi. (Kuokkanen – Katajisto – Leino-Kilpi 2010: 30-31.)

**Uran, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen** mahdollisimman hyvin koetaan tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi, kun tarkastellaan nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia. (Utriainen – Kyngäs 2008: 45.) Muun elämän sovittaminen työhön koetaan todella tärkeäksi, koska työ ei saa täyttää ihmisen koko elämää, vaan jokaisella tulisi olla aikaa esimerkiksi harrastaa ja viettää aikaa perheen ja ystävien kanssa silloin, kun se sopii parhaiten itselle. Työ ja vapaa-aikaa eivät ole erillisiä asioita ihmisen elämässä, vaan ne kulkevat käsikädessä ja vaikuttavat toisiinsa. (Pääatalo – Kyngäs 2016: 581.)

Työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että **työympäristö** on tarkoituksenmukainen ja hoitajien odotukset täyttävä. Työvälineiden ja -laitteiden tulee olla kunnollisia, helppokäyttöisiä, hallittavia sekä työtä helpottavia. Myös työtilojen tulee olla toimivia. (Huttunen ym. 2009: 24.)

Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin edistävästi vaikuttavista tekijöistä löytyy havainnollistava taulukko tämän opinnäytetyön lopusta liitteestä 3. Liitteessä taulukossa 1 on kerrottu tulosta kuvaavia ilmiöitä, joista on aineistoa analysoimalla saatu laajempia aiheita käsitteleviä käsitteitä, alaluokkia, jotka yhdessä muodostavat yhden yläluokan, joka vastaa tutkimuskysymystä.

## 5.2 Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät

**Yhteisöllisyyden** ja yhteishengen puuttuminen **työyhteisössä** sekä työkavereiden negatiivinen suhtautuminen niin työhön kuin työyhteisöön vaikuttavat kaikki työhyvinvointiin kuormittavasti (Huttunen ym. 2009: 24). Hoitoalan työyhteisössä vuorovaikutustaidot ovat isossa roolissa, ja jos niissä ei pärjää, voi se tuottaa ongelmia niin muiden työkavereiden kuin potilaidenkin kanssa (Utriainen – Kyngäs 2008: 43).

Työhyvinvointia kuormittaviksi tekijöiksi **johtajuuden ja esimiestyön** puolelta koetaan esimerkiksi ammatillisuuden puute tai epäammatillisuus, liian suurien haasteiden asettaminen sekä kiitoksen ja tuen puute. Myös esimiehen epäoikeudenmukainen toiminta päätöstilanteissa ja kyvyttömyys palautteen vastaanottamisessa koettiin kuormittaviksi tekijöiksi. (Huttunen ym. 2009: 25.)

Lisääntynyt työmäärä sekä ajan puute ovat osoittautuneet **työn organisoinnin** kannalta yhdeksi suurimmaksi syyksi sille, että hoitajat kokevat, ettei heillä ole aikaa toteuttaa eettisesti oikeana kokemaansa hoitoa tai keskustella eettisistä kysymyksistä (Kuokkanen ym. 2010: 30). Nyky-yhteiskunnassa lisääntynyt työmäärä aiheuttaa yhä enemmän kiirettä, joka näkyy heti potilastyössä sekä työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Kiireen keskellä potilaan kanssa käytettävää aikaa on vähemmän. Yleisesti kiire aiheuttaa työn ilon katoamista ja vahvistaa riittämättömyyden, syyllisyyden sekä vihaisuuden tunteita. Hoitajat kokevat myös, että saatu palkka ei vastaa työn vaativuutta. (Huttunen ym. 2009: 24.)

Nuorten hoitoalan työntekijöiden **työmotivaatiota** heikentää työn arvostuksen puute. Hoitoalan työntekijöiden heikko työmotivaatio näkyy yleisesti vetämättömyytenä, tunteettana olona, turhautuneisuutena, äkäisyytenä, väsymyksenä sekä suuttumuksena. Myös onnistumisen puute koetaan vaikuttavan heikkoon työmotivaatioon. Potilastyössä heikko työmotivaatio voi tulla myös esiin töiden jättämättä tekemisenä sekä rutiininomaisena käytöksenä ilman, että hoitaja ottaa huomioon potilaiden yksilölliset tarpeet. Yksipuolinen ja liian vähän haasteita tarjoava työ koetaan myös työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi. Jos työ ei ole mielekäästä, on myös työhön orientoituminen vaikeampaa. (Huttunen ym. 2009: 23-25.)

Työntekijällä tulisi olla mahdollisuus edetä urallaan sekä mahdollisuus itsensä **kehittämiseen** omissa työtehtävissään. Jos työntekijälle ei anneta mahdollisuutta näihin, voi hän kokea, että hän ei ole tarpeeksi hyvä tehtävään työhön tai, että häntä ei arvosteta työntekijänä työyhteisössä. Tällaiset tunteet vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin kuormittavasti ja aiheuttavat turhaa henkistä kuormitusta. (Pääatalo – Kyngäs 2016: 583.)

**Eettisyys** on tärkeässä asemassa, kun tarkastellaan nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Jokaisella hoitoalan työntekijällä on omat arvonsa, jotka kehittyvät kunkin ihmisen kokemista havainnoista ja valinnoista elämän varrella niin yksin kuin yhdessä vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Kun omat ja jonkun toisen osapuolen arvot ovat ristiriidassa, syntyy eettinen ongelma. (Kuokkanen ym. 2010: 27.) Tutkimusten mukaan käytännön toiminnan ja eettisen ajattelun väliset ristiriidat ovat hoitajille haitallisia. Se tapa millä suomalaiset hoitajat haluaisit tehdä omaa työtään, perustuu omaan arvopohjaan sekä ammatin vaatimaan ammattietiikkaan. Suuria eettisiä ristiriitoja koetaan tavassa, jolla työtä joudutaan tekemään verrattuna siihen, mi-

ten hoitaja oikeasti työn haluaisi tehdä. Tällaisissa tilanteissa hoitajille kertyvä moraalinen ahdistuneisuus kuormittaa työntekijää ja laskee työntekijän työhyvinvointia. (Utriainen ym. 2011: 31.) Tutkimuksen mukaan iällä tai ammattinimikkeellä ei kuitenkaan ole yhteyttä eettisten ongelmien kokemiseen. Ainoastaan ne hoitajat, jotka kokivat uralla etenemisen tärkeänä, kokivat myös eettisiä ongelmia useammin kuin ne hoitajat, joille uralla kehittyminen ei ollut niin tärkeää. (Kuokkanen ym. 2010: 30-31.)

Työn mielekkääksi kokemiseen ja työhön orientoitumiseen vaikuttavat myös **työympäristö** sekä työtilat ja -laitteet. Jos työtilat ovat ahtaat ja työlaitteet vanhoja tai laitteiden käyttöön ei ole saatu riittävää koulutusta, vaikuttavat ne työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon kuormittavasti. Työympäristön viihtyvyyteen alentavasti vaikuttavat myös esimerkiksi työrauhan puute, huono ilmanvaihto ja ylimääräinen melu. (Huttunen ym. 2009: 24.)

Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin kuormittavasti vaikuttavista tekijöistä löytyy havainnollistava taulukko tämän opinnäytetyön lopusta liitteestä 3. Liitteessä taulukossa 2 on kerrottu tulosta kuvaavia ilmiöitä, joista on aineistoa analysoimalla saatu laajempia aihetta käsitteleviä käsitteitä, alaluokkia, jotka yhdessä muodostavat yhden yläluokan, joka vastaa tutkimuskysymystä.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Opinnäytetyön eettisyys

Kirjallisuuskatsauksen eettiset kysymykset koskevat pääsääntöisesti työn toimintatapoja. Tätä opinnäytetyötä tehdessä noudatettiin tutkimuseettikan näkökulmasta hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Opinnäytetyötä tehdessä vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja tutkimuksen rehellisyydestä on opinnäytetyötä tekeville opiskelijoilla sekä oppilaitoksella, joka on vastuussa siitä, että opiskelijoille on opetettu tarvittava tieto tehdä opinnäytetyö noudattaen ohjeita. Eettisiä ongelmia voi syntyä, jos ohjeita ei noudateta. Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksia voi olla esimerkiksi puutteellinen viittaaminen aikaisempiin

tutkimustuloksiin, tulosten puutteellinen kirjaaminen ja säilyttäminen sekä tutkimustulosten tai käytettyjen menetelmien huolimaton ja siten harhaanjohtava raportointi. Myös tieteellinen vilppi, jolla tarkoitetaan sepitettyjen, vääristeltyjen tai luvattomasti lainattujen havaintojen ja tulosten esittämistä omiksi, lasketaan hyvän tieteellisen käytännön loukkaamiseksi. (Tuomi – Sarajärvi: 2009: 133.)

Tätä opinnäytetyötä tehdessä on pyritty noudattamaan mahdollisimman tarkasti hyviä eettisiä toimintatapoja kuvaamalla koko opinnäytetyöprosessi aina tiedonhausta tuloksiin huolellisesti ja rehellisesti. Lähdemerkinnät ja -viitteet on kirjattu huolellisesti ja tarkasti Metropolian kirjallisten ohjeiden mukaan. Opinnäytetyössä käytettyjen tutkimusten tarkoitukset, tavoitteet ja tulokset on kirjattu taulukkoon (Liite 1), jotta aineistojen käsittely olisi mahdollisimman vaivatonta. Opinnäytetyö on kirjoitettu mahdollisimman selkeästi, mutta omin sanoin, jotta vältetään plagioinnilta tai muilta epäselvyyksiltä. Tuloksista on myös pidetty erillään omat ajatukset. Kaikki opinnäytetyössä käytetty materiaali on myös hankittu noudattaen tieteellisen tutkimuksen kriteereitä, ja kaikki käytetty materiaali löytyy joko painettuna tai sähköisenä.

## 6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan esimerkiksi seuraavilla kriteereillä: uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Opinnäytetyössä uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuutta. Uskottavuutta vahvistaa myös se, että tutkimuksen tekijä on ollut riittävän pitkän ajan tekemisissä tutkittavan aiheen kanssa. Vahvistettavuus liittyy koko tutkimusprosessiin ja edellyttää koko tutkimusprosessiin kirjaamista, niin että lukija tai toinen tutkija pystyy seuraamaan prosessin kulkua pääpiirteittäin. Reflektiivisyys tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tekijän on oltava tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä. Siirrettävyyden kannalta on tärkeää, että tutkimuksessa on huolellisesti kuvattu tutkimuksen aihe ja taustat on selvitetty kunnolla. Myös aineistojen keruun ja analyysin seikkaperäinen kuvaus ovat tärkeitä, jotta toisella tutkijalla on mahdollisuus seurata tutkimusprosessin kulkua. (Kankkunen - Vehviläinen-Julkunen 2013: 197-198, Kylmänen - Juvakka 2012: 127-129.)

Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta on myös tärkeää, että tutkimusartikkelit ovat maksimissaan 10 vuotta vanhoja. Myös kansainvälisiä tutkimusartikkeleita tulisi käyttää

lähteenä. (Tuomi - Sarajärvi 2009: 159). Kaikki tässä opinnäytetyössä käytetyt tutkimusartikkelit ovat vuosilta 2007-2017, ja yksi näistä artikkeleista on kansainvälinen. Englanninkielinen artikkeli tuottaa kuitenkin ongelman luotettavuudelle. Artikkelia kääntäessä saattaa syntyä käännös ja -tulkintavirheitä, jonka takia vieraskielinen artikkelit onkin pyritty lukemaan moneen kertaan.

Tässä opinnäytetyössä on pyritty tuomaan esille mahdollisimman luotettavasti tietoa nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä. Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta oleellisinta on, että olemme pyrkineet kuvaamaan mahdollisimman tarkasti koko opinnäytetyöprosessin aina kirjallisuushausta tuloksiin. Olemme pyrkineet myös kuvaamaan aineiston analysoinnin niin kirjallisesti kuin selkeiden taulukoiden avulla. Luotettavuutta lisää myös se, että olemme työstäneet opinnäytetyötä useamman kuukauden yhdessä koululla sekä sovitusti kotona.

### 6.3 Tulokset

Tässä opinnäytetyössä nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävästä tekijöistä korostuivat erityisesti hyvä työyhteisö, yhteisöllisyys ja johtaminen. Yhteisöllisyyden tunne koetaan tärkeänä tekijänä ja siihen liittyi myös toisen tukeminen ja auttaminen. Myös oikeudenmukainen johtaminen, henkilöstön hyvä yhteistyö ja kommunikaatio, henkilöstön vaikutusmahdollisuudet ja yhteistyö eri ammattiryhmien välillä edistävät hoidon tuloksia, tuottavuutta ja henkilöstön pysyvyyttä. Eri ammattiryhmien välinen ymmärrys sekä kunnioitus ovat tärkeitä. Myönteinen työilmapiiri ja erityisesti eri ammattiryhmien välinen yhteistyö, ovat yhteydessä laadukkaaseen potilashoittoon. Toimiva vuorovaikutus eri ammattiryhmien välillä vähentää myös kustannuksia ja tukee hoidon vaikuttavuutta. (Mäkipää ym. 2012: 1060,1062.)

Laadukkaan ja korkeatasoisen potilashoidon toteuttaminen on hoitajille merkittävä työhyvinvointia edistävä tekijä. Nuoret hoitajat haluavat tehdä työnsä hyvin, heille on tärkeää nähdä työnsä tuloksia ja olla mukana potilaan rinnalla elämän suurissa tapahtumissa. Hoitajat arvostavat hyvää vuorovaikutusta potilaiden kanssa. Kokemus potilaiden parantamisesta, hyvin tehdystä työstä ja potilailta saaduista kehuista tuottaa tyytyväisyyttä hoitotyöntekijöille. Potilaiden kanssa myönteinen vuorovaikutus voi myös vahvistaa työnimua (Mäkinen ym. 2014: 20). Potilashoittoon liittyvä suurin työhyvinvointia



kuormittava tekijä oli kiire. Kiireen takia hoitajat kokevat, ettei aina ole aikaa toteuttaa työtä eettisesti oikein. Kiireen keskellä jää myös potilaille vähemmän aikaa.

Sairaanhoitajien työolobarometrin mukaan työhyvinvoinnin kannalta tärkeimmäksi osa-alueeksi nousi korkeatasoinen hoidonlaatu (Hahtela 2017). Kun hyvä hoitotyö koetaan tärkeäksi, mutta vain sen heikkoon toteuttamiseen pystytään käytännössä, syntyy merkittävä ristiriita. Tämä onkin osoittautunut nykyisen henkilöstön mitoituksen ja resurssipulan aikana merkittäväksi henkiseksi kuormitustekijäksi työhyvinvoinnille. (Laine 2014: 12.)

Esimiestyö ja johtaminen vaikuttavat olennaisesti työhyvinvointiin. Työhyvinvointia tukeva esimies on tasa-arvoinen, inhimillinen, luotettava ja työntekijää arvostava sekä kannustava. Johtajalta halutaan tukea sekä kannustusta alussa olevalla työuralla, joka auttaa hoitoalan työntekijää kokemaan positiivisia tunteita ja vähentää epävarmuuden ja stressin kokemista. Kehityskeskusteluilla koettiin myös olevan nuorten hoitajien keskuudessa työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Kokonaisuudessa johtaminen on yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin (Mäkinieniemi ym. 2012: 21). Johtajuus voidaan aineiston mukaan luokitella myös työhyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi. Epäammattillinen johtaja, jolta ei saa tarvittaessa tukea tai kiitosta, vaikuttaa työhyvinvointiin kuormittavasti.

Työhyvinvointia kuormittavana tekijänä nousee aineistossa esille työn arvostuksen puute ja palkkaus. Nuoret haluavat myös saada kiitosta tekemästään työstä. Työn arvostus koetaan tärkeäksi ja tukee työmotivaatiota sekä työnimua. Nuoret hoitoalan työntekijät haluavat kokea tekevänsä jotain merkityksellistä. Palkkauksen kannustavuus aiheuttaa kin ylivoimaisesti eniten tyytymättömyyttä, vain harvan mielestä palkkaus nousee työn vaatavuuden kasvaessa (Hahtela 2017).

Nuorille hoitajille erityisen tärkeää on työn sekä vapaa-ajan yhteensovittaminen. Mahdollisuutta vaikuttaa omiin työvuoroihinsa ja tarvittaessa mahdollisuutta työvuorojen vaihtoon arvostetaan. On tärkeää, että perhe tukee työtä sekä työ perhettä, jolloin ne toimivat tasapainossa ja edistävät työhyvinvointia. Vuorotyön voidaankin siis sanoa olevan sekä työhyvinvointia edistävä, että kuormittava tekijä, riippuen siitä miten hyvin hoitoalan työntekijät pystyvät työvuoroihinsa vaikuttamaan. Esimieheltä toivotaankin niissä joustoa sekä ymmärrystä. (Laine 2014: 14.)

Hoitotyössä sukupolvien ero näkyy siinä, miten työhön suhtaudutaan. Nuoremmille ikäluokille työ merkitsee vähemmän kuin vanhemmilla ikäluokilla. Nuoret esimerkiksi korostavat työssä vanhempia työntekijöitä enemmän mahdollisuutta toteuttaa itseään, kuten omaa ammatillista kehittymistä, osaamisen kartuttamista ja työstä saatavia onnistumisen tunteita. Nuorten hoitoalan työntekijöiden hyvä työpäivä koostuu hyvin tehdystä työstä, hyvistä potilassuhteista, tunteesta jonkin saavuttamisesta, töiden valmiiksi saattamisesta sekä hyvästä tiimityöstä. (Utriainen ym. 2011: 31-32.)

#### 6.4 Johtopäätökset

Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan todeta, että yhteisöllisyys ja kollegiaalisuus ovat nuorille hoitoalan työntekijöille merkittäviä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Nuoret hoitajat odottavat myös esimieheltä arvostusta ja ammatillisuutta. Etenkin vasta työuransa aloittaneilla on tärkeää tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja saada esimieheltä tarvittaessa tukea, kiitosta sekä kannustusta. Uran alkuvaiheessa tai uudessa työpaikassa nuoret hoitoalan työntekijät kaipaavat kunnon perehdytystä. Onnistunut perehdytys vähentää epävarmuutta, lisää työtyytyväisyyttä ja itseluottamusta ja vähentää nuorten hoitajien ajatuksia ammatista luopumisesta.

Nuorille hoitoalan työntekijöille on tärkeää luoda hyvät suhteet kollegoihin, joilta saa tarvittaessa tukea sekä heihin lähestyminen tarpeen vaatiessa olisi helppoa. Näillä keinoilla voidaan ehkäistä nuorten hoitajien kokema epävarmuutta sekä stressiä ja saada heidät pysymään alalla ja kokemaan työtyytyväisyyttä, koska nuorilla hoitajilla on enemmän ajatuksia ammatista luopumisesta ja pienempi kynnys vaihtaa työpaikkaa.

Nuorille hoitajille on myös tärkeää tehdä työnsä hyvin ja nähdä työnsä tuloksia, uralla kehittyminen ja kohtuullisen vaativakin työ pitää työn mielekkäänä ja työmotivaation korkeana. Kiire koetaan työhyvinvointia merkittävästi kuormittavana tekijänä. Myös resursipula vaikuttaa siihen, että työmäärä on suurempi ja potilaita on myös hoitajia kohden enemmän, joten potilaille annettavaa aikaa jää luonnollisesti hoitajalle myös vähemmän. Itsensä kehittäminen on nuorille hoitajille tärkeää, tämän kirjallisuuskatsauksen mukaan uralla etenemisen ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuus toteutuu huonosti.

Teoriassa puhutaan vuorotyön kuormittavuudesta ja se koetaan usein työhyvinvointia kuormittavana tekijänä ja vuorotyötä tekevät hoitoalan työntekijät kokevat teorian mukaan vähemmän työtyytyväisyyttä päivätyötä tekeviin verraten. Mielenkiintoista on, että tässä aineistoissa ei vuorotyön huonoja puolia juuri tuotu esille, vuorotyötä ei siis koeta aineiston mukaan merkittävästi työhyvinvointia kuormittavana tekijänä. Kuitenkin uran sekä perheen yhteensovittaminen on nuorille hoitajille tärkeää, joten joustavuutta ja vaikutusmahdollisuuksia työvuoroissa arvostetaan.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan tulevaisuudessa käyttää esimerkiksi nuorten hoitoalan työntekijöiden perehdytyksessä. Tuloksien avulla voidaan kiinnittää huomiota työelämän ongelmakohtiin ja kehittää ratkaisuja niiden minimoimiseksi sekä pitää yllä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Jatkossa olisi hyvä myös pohtia, miten nuoret hoitoalan työntekijät saataisiin pysymään alalla ja miten työhyvinvointia voidaan entisestään edistää.

## Lähteet

Axelin, Anna - Stolt, Minna - Suhonen, Riitta 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Juvenes Print.

Flinkman, Mervi – Leino-Kilpi, Helena – Salanterä, Sanna 2014. Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Fioca Oy. 45-60.

Hahtela, Nina 2017. Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoitajaliiton julkaisu. <<https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri2016.pdf>>.

Huttunen, Anne – Kvist, Tarja – Partanen, Pirjo 2009. Sairaanhoitajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Tutkiva hoitotyö 7 (2): 21-27.

Kangasniemi, Mari – Utriainen, Meri – Ahonen, Sanna-Mari – Pietilä, Anna-Maija – Jääskeläinen, Petri – Liikkanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede 25 (4): 291-301.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOY Pro Oy.

Kankkunen, Päivi - Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kuokkanen, Liisa – Katajisto, Jouko – Leino-Kilpi, Helena 2010. Sairaanhoitajien kokemat eettiset ongelmat hoitotyössä. Hoitotiede 22 (1): 26-35.

Kylmänen, Jari - Juvakka, Taru 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edit Prima Oy.

Laaksonen, Katriina – Miettinen, Merja – Mäkipää, Sanna – Saarinen, Jari 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? Duodecim 67 (13): 1060-1063.

Laine, Pertti 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen - Mission impossible? Teoksessa Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Fioca Oy. 9-27.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro. Verkkojulkaisu. <<https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/BAXBBAUGGBXAB#>>. Luettu 17.4.2018.

Mäkinen, Jaana-Piia – Bordi, Laura – Heikkilä-Tammi, Kirsi – Seppänen, Sanna – Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa sähköisesti: <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_TyöhyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_TyöhyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 17.4.2018.

Ojala, Anna-Maria – Päättalo, Kati – Kyngäs, Helvi 2016. Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi. Hoitotiede 28 (4): 322-334.

Pahkin, Krista - Halonen, Kristiina n.d. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa sähköisesti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Luettu 23.4.2018.

Pyöriä, Pasi – Ojala, Satu 2016. Nuorten työasenteen puntarissa – Eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? Yhteiskuntapolitiikka 81 (2016):1. Luettavissa sähköisesti <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130665/YP1601\\_pyoria.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130665/YP1601_pyoria.pdf?sequence=1)>. Luettu 18.4.2018.

Päätaalo, Kati – Kyngäs, Helvi 2016. Well-being at work: graduating nursing students perspective in Finland. Contemporary Nurse 52 (5): 576-589.

Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisu. <[http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)>. Luettu 27.3.2018

Syvänen, Sirpa 2010. Sairaanhoidajan työhyvinvointi dementiatyössä. Sairaanhoidaja 83:9, 11-14.

Tilastokeskus 2012. Väestöennuste. Suomen virallinen tilasto. Verkkodokumentti. <[https://www.stat.fi/til/vaenn/2012/vaenn\\_2012\\_2012-09-28\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012_2012-09-28_tie_001_fi.html)>. Luettu 10.5.2018.

Tuomi, Jouni - Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen Suomessa. Verkkodokumentti. <[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)>. Luettu 7.5.2018.

Työterveyslaitos n.d. Elintavat ja työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>>. Luettu 10.5.2018.

Työterveyslaitos n.d. Vuorotyö. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/>>. Luettu 23.4.2018.

Urtiainen, Katri – Alamursula, Leena – Virokangas, Hannu 2011. Näkökulmia sairaanhoidajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9 (1): 29-35.

Utriainen, Kati - Kyngäs, Helvi 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 20 (1): 36-47.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

### Tutkimusaineiston esittely

Aineisto	Tavoite	Tarkoitus	Tulokset
<p><b>Huttunen Anne, Kvist Tarja, Partanen Pirjo. 2009. Sairaanhoitajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Tutkiva Hoitotyö vol. 7 (2).</b></p>	<p>Tavoitteena on tuottaa lisää tietoa sairaanhoitajien työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata sairaanhoitajien käsitteitä työmotivaatiosta ja sitä edistävästä ja heikentävästä tekijöistä.</p>	<p>Sairaanhoitajat koivat työmotivaation koostuvan monista eri asioista niin työpaikalla, työyhteisössä kuin työntekijän omassa elämässä. Hyvä työmotivaatio koostuu esimerkiksi työhön orientoitumisesta, onnistumisista ja tyytyväisyyden kokemisesta. Työmotivaatio taas heikensivät esimerkiksi työn arvostuksen puute, huono palkka ja huono työilmapiiri.</p>
<p><b>Kanste Outi. 2007. Kehityskeskustelujen yhteys hyvinvointiin hoitotyössä. Hoitotiede vol. 19, no 6/07.</b></p>	<p>Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi hoitotyön johtamiskoulutuksessa ja esimiesvalmennuksessa sekä työelämän laadun parantamisessa.</p>	<p>Tarkoituksena on selvittää kehityskeskustelujen yhteyttä hoitajien työuupumukseen ja hyvinvointia edistävään työyhteisötekijöihin. Tarkoituksena on myös selvittää kehityskeskustelujen yle-</p>	<p>Tutkimuksen perusteella työstä etääntyminen oli vähäisempää niillä, jotka kävivät lähiesimiehensä kanssa kehityskeskusteluja. Esimerkiksi työyksikön yhteiset tavoitteet olivat selkeämpi ja tavoitteisiin sitoutumi-</p>

		<p>syyttä, onnistuneisuutta ja hyödyllisyyttä hoitotyössä.</p>	<p>nen oli voimakkaampaa niiden tutkittavien mielestä, jotka osallistuivat kehityskeskusteluihin.</p> <p>Suurin osa tutkittavista kävi kehityskeskustelussa kerran vuodessa ja yleisesti kehityskeskustelut koettiin onnistuneiksi ja hyödyllisiksi.</p>
<p><b>Kuokkanen Liisa, Katajisto Jouko, Leino-Kilpi Helena. 2010. Sairaanhoidtajien kokemat eettiset ongelmat hoitotyössä. Hoitotiede vol. 22 (1).</b></p>	<p>Tulokset voivat tukea hoitotyön tekijöitä ja johtajia eettisten asioiden huomioon ottamisessa hoitotyössä. Tuloksia voidaan myös hyödyntää strategisessa suunnittelussa sekä tutkijoita suuntaamaan tutkimuksia hoitotyön etiikan alueelle.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata eettisten ongelmien määrä ja taustoja hoitotyössä Suomessa.</p>	<p>Työhön liittyviä eettisiä ongelmia koko usein tai melko usein lähes puolet vastaajista.</p> <p>Näkemyseroja eli eniten varsinkin hoitajien ja potilaiden välillä sekä hoitajien ja muiden ammattiryhmien välillä.</p> <p>Ajan puute ja kiire koettiin yhdeksi suureksi tekijäksi siinä, että hoitaja ei voinut toteuttaa eettisesti oikeana pitämäänsä hoitoa.</p>

<p><b>Ojala Anna-Maria, Päätaalo Kati, Kyngäs Helvi. 2016. Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi. Hoitotiede vol. 28 (4).</b></p>	<p>Tavoitteena on tuottaa tietoa ensihoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tiedon hyödyntäminen ensihoidon työhyvinvoinnin kehittämisessä.</p>	<p>Tarkoituksen on kuvata sairaanhoitajien työhyvinvointia ja sen edistämistä terveydenhoitoalalla.</p>	<p>Tutkimuksessa korostui hyvä esimiestyö työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Ensihoitajien psyykkistä kuormittavuutta vähentävät myös ensihoitajien väliset toimivat suhteet sekä työtoverilta tuen saaminen. Ensihoitajille erittäin tärkeää on työn hyvin tekeminen ja se vaikuttaa työhyvinvointiin.</p>
<p><b>Päätaalo Kati, Kyngäs Helvi. 2016. Well-being at work: graduating nursing students perspective in Finland. Contemporary Nurse 52:2.</b></p>	<p>Tavoitteena on auttaa tunnistamaan vastavalmistuneen hoitajan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mitkä tekijät edistävät vastavalmistuneiden hoitajien työhyvinvointia.</p>	<p>Tutkimuksen tuloksena työhyvinvointi oli jaettu eri osaluokkiin: Omien työvuorojen suunnitteluun, ammattitaidon kehittämiseen, mielekkäseen työhön ja onnistumisen tunteeseen, auttamiseen, tukemiseen ja kunnioittamiseen työyhteisössä sekä kohtuullisiin työolosuhteisiin.</p>



<p><b>Utriainen Kati, Ala-Mursula Leena, Virokan-gas Hannu. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva Hoitotyö vol. 9 (1).</b></p>	<p>Tavoitteena on ha-kea tietoa sairaan-hoitajien työhyvin-voinnin edellytyk-sistä ja mahdolli-suuksista sen edis-tämiseen.</p>	<p>Tarkoituksen on ku-vata sairaanhoita-jien työhyvinvointia ja sen edistämistä terveydenhoi-toalalla.</p>	<p>Sairaanhoitajien työhyvinvointi on il-miö, joka on vah-vasti sidottu työn kohteeseen. Sai-raanhoitajien yhteisöllisyyden koke-muksella on suuri merkitys työhyvin-voinnille, sukupol-vella on myös mer-kitystä työhyvin-vointiin liittyvissä kysymyksissä.</p>
<p><b>Utriainen Kati, Kyngäs Helvi. 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuus kat-saus. Hoitotiede vol. 20, no 1/-08.</b></p>	<p>Löytää sairaaloissa työskentelevien hoitajien työhyvin-vointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä</p>	<p>Tarkoituksena on kuvailla hoitajien työhyvinvointia ja sitä käsitteleviä tut-kimuksia. Työhy-vinvointia tarkastel-aan myönteisesti vaikuttavien tekijöi-den ja sen edistä-misen mahdolli-suuksien näkökul-masta.</p>	<p>Erityisesti kaksi merkittävää työhy-vinvointia tukevaa asiaa korostuu tut-kimusten perus-teella, jotka ovat hoitajien välinen yhteisöllisyys ja po-tilashoito. Hoitajien suurin voiman lähde on vuorovai-kutus toisten ihmis-ten kanssa. Potilas-hoito, erityisesti korkeatasoisesti to-teutettuna, on hoi-tajille tekijä, joka tuottaa merkittävää työhyvinvointia.</p>

**Aineiston haku eriteltynä**

Käytetty tietokanta	Käytetyt hakusanat	Hakutulokset	Otsikon perusteella	Abstraktin perusteella	Koko tekstin perusteella
Cinahl	Well-being at work AND nurses	31	4	3	1
Medic	Työhyvinvoin* AND hoitaja*	25	4	2	2
Medic	Työmotivaat* AND hoitaj*	3	2	1	1
Medic	Hoitotyö AND hyvinvoin*	57	1	1	1
Ovid Medline	Well-being at work AND nurse	7	2	1	0
PubMed	Well-being at work AND young nurses	7	1	0	0
Manuaalinen haku	-	-	-	-	2

## Aineiston analysointi tutkimuskysymyksittäin

Taulukko 1. Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävät tekijät

Tulosta kuvaava ilmiö	Alaluokka	Yläluokka
Sosiaaliset ja ammatilliset ihmissuhteet Vuorovaikutussuhteet toisten ihmisten kanssa Suhteet työtovereihin Eri ammattiryhmien välinen yhteistyö ja kommunikointi Hoitajien yhtenäisyys ja yhteenkuuluvuus Esimiehet ja alaiset työskentelevät yhdessä Työyhteisön sosiaalinen ilmapiiri Työntekijöiden yhteistoinnallisuus Toisen arvostaminen	Työyhteisö ja yhteisöllisyys	Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävät tekijät
Esimiehen tuki Onnistuneet ja hyödylliset kehityskeskustelut Inhimillinen, kuunteleva ja tarvittaessa jämäkästi tukea antava esimies Oikeudenmukaisuus Mahdollistava johtaja antaa sopivasti vastuuta ja haasteita Esimies luottaa, arvostaa ja kannustaa työntekijää Hyvä esimiestyö Johtaminen	Johtajuus ja esimiestyö	

<p>Mahdollisuus tuottaa korkeatasoista ja laadukasta potilashoitoa</p> <p>Potilaiden hoitaminen, auttaminen, paraneminen ja potilastyytyväisyys</p> <p>Kokemus hyvän hoidon tuottamisesta</p> <p>Kehujen saaminen hyvästä hoidosta</p> <p>Ilo potilaiden paranemisesta ja kotiutumisesta</p> <p>Mahdollisuus olla mukana elämän suurissa tapahtumissa</p> <p>Hoitamisen emotionaalinen palkitsevuus</p> <p>Hyvät suhteet potilaisiin</p> <p>Työn hyvin tekeminen</p> <p>Mahdollisuus potilaan hyvän toteuttamiseen</p>	Potilashoito	
<p>Palkan, etujen ja palkkioiden merkitys</p> <p>Tasapainoinen työtaakka</p> <p>Henkilökunnan määrä</p> <p>Työn vaihtelevuus</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön</p> <p>Työn tarjoamien etujen merkityksellisyys</p> <p>Vaikuttaminen yhteisiin asioihin</p>	Työn organisointi	
<p>Työn merkityksen ymmärtäminen</p>	Työmotivaatio	

<p>Työn tarkoituksen ja tarpeellisuuden kokeminen</p> <p>Motivoitunut olotila</p> <p>Tarve tehdä työ mahdollisimman hyvin</p> <p>Työstä nauttiminen</p> <p>Työhön orientoituminen, onnistuminen ja tyytyväisyyden kokeminen</p> <p>Monipuolinen ja vaativa työ</p> <p>Työ ja muu elämä tasapainossa</p>		
<p>Ammatillisen kehittymisen mahdollisuus</p> <p>Erilaiset koulutukset</p> <p>Vastuun kasvattaminen</p> <p>Osaamisen kartuttaminen</p> <p>Mahdollisuus toteuttaa itseään</p> <p>Onnistumisen ja osaamisen tunne</p> <p>Kannustava palaute</p>	<p>Itsensä kehittäminen</p>	
<p>Vahva eettinen periaate hoitotyössä</p> <p>Eettiset periaatteet työpäikällä ilmaistu selkeästi</p>	<p>Eettisyys</p>	
<p>Samanaikainen uran rakentaminen ja perheen perustaminen</p> <p>Muun elämän sopiminen työvuoroihin</p> <p>Joustavuus työvuoroissa</p> <p>Työn ja kodin yhteensovittaminen</p>	<p>Uran, perheen ja vapaaajan yhteensovittaminen</p>	

Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin / Toivomusten mukaiset työvuorot		
Työympäristö tarkoituksenmukainen Kunnolliset, helppokäyttöiset, hallittavat ja työtä helpottavat työvälineet ja -laitteet Toimivat työtilat Hoitajien odotukset täyttävä ympäristö	Työympäristö	

Taulukko 2. Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät

<b>Tulosta kuvaava ilmiö</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Huono ilmapiiri Yhteishengen puuttuminen Työkavereiden negatiivinen asenne työhön Huonot vuorovaikutustaidot	Työyhteisö ja yhteisöllisyys	Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät
Esimiestyö toteutuu huonosti Johtajan epäammattillisuus Johtajan esittämät liian suuret vaatimukset Kiitoksen ja tuen puuttuminen	Johtajuus ja esimiestyö	
Lisääntynyt työmäärä Kiire ja ajan puute Palkka ei vastaa työn vaativuutta	Työn organisointi	

<p>Työn arvotuksen puute</p> <p>Turhautuneisuus</p> <p>Äkäisyys</p> <p>Väsymys</p> <p>Suuttumus</p> <p>Töiden jättämättä tekeminen</p> <p>Rutiininomainen käytös ilman että huomioi yksilön tarpeet</p>	<p>Työmotivaatio</p>	
<p>Ammatillisen kehityksen mahdollisuus toteutuu huonosti</p> <p>Uralla etenemisen mahdollisuuden puuttuminen</p>	<p>Itsensä kehittäminen</p>	
<p>Eettisen ajattelun ja käytännön toiminnan väliset ristiriidat</p> <p>Näkemyserot eettisissä kysymyksissä eri ammattiryhmien välillä</p> <p>Ei aikaa toteuttaa eettisesti oikein pitämänsä hoitotyötä</p>	<p>Eettisyys</p>	
<p>Ahtaat työtilat</p> <p>Vanhat työvälineet ja -laitteet</p> <p>Riittämätön koulutus laitteiden käyttöön</p> <p>Huono ilmanvaihto</p> <p>Työrauhan puute</p> <p>Ylimääräinen melu</p>	<p>Työympäristö</p>	